

СПОЛНЕ РАЗЛИКЕ У ПЕРЦЕПЦИЈИ УСПЈЕШНОГ ВОЂЕЊА ОБРАЗОВНЕ ИНСТИТУЦИЈЕ

GENDER DIFFERENCES IN THE PERCEPTION OF SUCCESSFUL LEADERSHIP OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION

ДАМИР АХМИЋ

Едукацијски факултет, Универзитет у Травнику, Травник, ahmic.damir@yahoo.com

ИВАНА ПАРЧИНА

Факултет за спорт, Универзитет „Унион – Никола Тесла“, Београд

ЕДИН УЖИЧАНИН

Факултет за тјелесни одгој и спорт, Универзитет у Тузли, Тузла

Сажетак: Успјешно вођење образовних институција представља кључни елемент у изградњи аутономије школе. Понашање руководиоца изравно утјече на радну средину. Циљ овог рада био је испитати које су неопходне карактеристике за успјешно вођење одгојно-образовне институције, гдје сам директор савремене школе мора имати и развијену способност успјешног реаговања на циљеве и задаће које се постављају пред школу. У овом истраживању је судјеловало 100 испитаника, односно 100 наставника. Начин перцепције одражава квалитету самог вођења с тим у вези је дат осврт на разлику у систему управљања у односу на спол руководиоца. Када је у питању анализа предиспозиција успјешног вођења у образовним институцијама у раду се настојало показати које предиспозиције се сматрају кључним у успјешном вођењу.

Кључне ријечи: директори, лидерство, успјех, менаџмент

Summary: Successful management of educational institutions is a key element for building school autonomy. The behavior of the manager directly affects the work environment. The aim of this paper was to examine what are the necessary characteristics for successful management of an educational institution, and where the director of a modern school must have a developed ability to successfully respond to the goals and tasks set before the school. 100 respondents and 100 teachers participated in this research. The way of perception reflects the quality of the management itself, in this connection a review is given of the difference in the management system in relation to the gender of the manager. When it comes to the analysis of predispositions for successful leadership in educational institutions, the paper sought to show which predispositions are considered to be the key predispositions in successful leadership.

Keywords: directors, leadership, success, management

1. УВОД

Основни елементи менаџмента у образовном, као и менаџмента уопште су управљање, руковођење и вођење [1].

Управљање се може сматрати једним од кључних елемената образовног менаџмента. У области управљања у образовном менаџменту је потребно све ресурсе (људске, материјалне и друге) рационално употребити да би се остварили циљеви школе. Функција управљања људским ресурсима је од пресудног значаја за успјех школске установе.

Вођење као руководећи процес представља скуп сложених односа, процеса, утицаја, иницирања, мотивисања и ангажмана људи за реализацију задатака и циљева организације. Будући да су

запосленици најважнији ресурс организације, вођење истиче квалитат односа према запосленима. Ф. Бахтијаревић Шибер [2] вођство сматра дијелом менаџмента, једним његовим аспектом односно једном од улога менаџера. Руководитељ има јасну идеју о томе што жели учинити – професионално и приватно – те снаге да устраје када се суочи с поразима, те поготово неуспјесима.

Демократизацијом друштва отвара се и могућност децентрализације у области образовања. Децентрализација је свјетски феномен како у федерално (САД, Аргентина, Нигерија) тако и у унитаристички уређеним државама (Пакистан, Колумбија, Папуа Нова Гвинеја). Да би се дошло до децентрализације потребно је да се испуне сљедећи услови: флексибилност у њеном кориштењу, одлучност за пренос надлежности и увезано планирање.

Децентрализацијом ће се постићи значајно побољшање квалитета образовања, а њоме се овлаштења и одговорност преносе на директора, тако да би се створила аутономија школе у постављању њених циљева, организацији рада и пријему нових упосленика. Висока централизација школског система претендује да постане бирократско и да остави малу дискрецију школама и локалним заједницама. Према Бушу [3] основни облици децентрализације су:

- Федерализам
- Деволуција
- Дерегулација
- Деконцентрација
- Партиципативна демократија

Кључна је улога директора да као лидер заинтересира све судионике и испуни их позитивном енергијом. Битно је да зна потпалити интерес, амбицију и сигурност учитеља и ученика у властите потенцијале да могу достигнути новопостављене циљеве и задаће. При томе је битно укључити што већи број учитеља, ученика, родитеља и релевантних чимбеника из локалне заједнице и мјеродавне управе да што више судјелују у расправи код доношења стратешког плана развоја. Расправа и планирање су важнији од самога плана, који често зна остати мртво слово на папиру, ако не побуди живо занимање свих заинтересираних школских фактора.

2. ОСВРТ НА УСПЕШНО ВОЂЕЊЕ ОБРАЗОВНЕ ИНСТИТУЦИЈЕ СА ПЕДАГОШКОГ ГЛЕДИШТА

Све су већи захтјеви за професионализацијом педагошког вођења школа као и усавршавања директора. Досадашње инструктивно вођење (надзор директора фокусиран на рад наставника и њихов утјецај на развој ученика) се замјењује сарадничким, тимским (промјена односа моћи “одоздо према горе”) вођењем. Оснаживањем улоге руководиоца као мотиватора, креатора, иноватора и носитеља нових развојних програма школе, руководитељ постаје кључни фактор о коме овисе резултати и углед школе. Од руководиоца савремене школе очекује се да посједује кључне менаџерске компетенције попут стручности, социјалних и стратегијских компетенција.

Стјецање и развој менаџерских компетенција захтјева континуирано усавршавање руководиоца. То оспособљавање и стручно усавршавање не смије бити везано само за организацијска питања вођења школе већ је посебно важно стручно оспособљавање за задатке педагошког вођења. Оспособљавања омогућује руководиоцу да креира избор одговарајућих метода којима ће моћи афирмирати школу и постићи задане циљеве. Школа данас дјелује у сложенијим друштвеним увјетима који све више отежавају остваривање одгојних и образовних задаћа. Одговорност руководиоца за остварене резултате у школи особито се истиче након међународног испитивања и успоређивања знања и способности ученика. У таквој констелацији руководитељ треба пронаћи стилове вођења који ће школу афирмирати, не само као мјесто учења и поучавања него и као организацију која трајно учи [4].

Стилови вођења

Стил руковођења има два повезана значења: прво је понашање које руководитељ показује према сарадницима, а друго је општи приступ руководиоца у читавој организацији по питању руковођења, односно партиципација сарадника у доношењу одлука, контроли запослених, међудособним односима и комуникацијама између руководиоца и запослених [5]. Све се подузима како би се стилем управљања осигурала висока мотивираност запослених, трајним оспособљавањем развијало њихов

стручни и стваралачки потенцијал. То се може постићи уз примјену савремених стилова руковођења. Савремени стилови руковођења вертикалну хијерархију преобликују у хоризонталну сарадњу. Све већи се значај придаје непосредним извршитељима, док руководиоци постају благи и ненаметљиви усмјеривачи који дјелују потичући и храбрећи. У новој концепцији руковођења школом, руководиоци се све мање појављују с традиционалним функцијама планирања и надзора, а све више као онај који олакшава рад, који зна на вријеме препознати препреке раду и правоваљано их рјешава и који пружа стручну помоћ.

Професорица Бухач описује “мекани” начин вођења називан “женским стилем” вођења. “Женски стил” вођења популарни је назив за савремен стил вођења, стил који се назива још и “емотивним”, колегијалним, трансформацијским и демократским (партиципативним) стилем вођења. Овај стил карактеризира “мекани” (“софт”) приступ управљању и мотивирању људи. Појединци који примјењују “женски стил” вођења наглашавају важност добрих односа са запосленима, важност партиципације запослених, тимског рада и важност дијелења информација. Основа “меканог” приступа људима и вјеровање да су људски потенцијали основни развојни ресурс и основица конкурентске предности савремених школа. “Женски”, односно “мушки стил” вођења су тако називани због тога што их карактеризирају понашања која се сматрају типично мушким, односно типично женским. То не значи да је “мушки стил” вођења својствен мушкарцима, односно да “женски стил” вођења примјењују искључиво жене. “Мушки стил” вођења најбоље се описује ријечима као што су одлучност, одважност, снага, сигурност, агресивност, објективност, логичност, самоувјереност и одлучност [4].

Због уочавања важности вођења установе, многа су истраживања систематизирана у различите теорије и моделе. Тако су и класифицирани поједини стилови вођења. Станичић наводи теорију карактерних црта као одредница вођења и у исте убрајамо високу разину енергије, интелигенцију, доминацију, самопоуздање и знање о задатку којег треба извршити. Бихевиористичке теорије полазе од стајалишта је да понашање појединца важно за успјешно вођење те у исте убрајамо „Стилови вођења с обзиром на кориштење ауторитета“ (аутократски, демократски и лаисsez-фаире стил), „Ликертов модел стила вођења“ (очински, аутократски, демократски и савјетујући стил) те „Менаџерска мрежа“ из које је издвојено пет стилова вођења: „осиромашени менаџмент“, „менаџмент локалног клуба“, „менаџмент организацијског човјека“, стил „ауторитет-подвргавање“ и „тимски менаџмент“. Контингенцијске теорије говоре о утјецају ситуације у школи на вођење. Значајни модели у оквиру ове теорије су „Фидлеров модел вођења“, „Теорија пут-циљ“ и „Теорија вођа-партиципација“. Теорија каризматског вођења описује вође као особе које своје сараднике не присиљавају, они их надахњују и инспирирају. Знају развити осјећај важности подређених и истаћи вриједности задатака до те мјере, да своју спремност за рад сарадници изражавају синтагмом „за њега бих учинио све, па ако треба и у ватру“ [6].

2. ПЕРЦЕПЦИЈА

Како би податке који долазе из вањске околине регистрирали и одговорили на њих користимо се сложеном обрадом података коју називамо перцепцијом. Перцепција је настала од лат. ријечи перципере која значи примити се и представља несвјесни процес којим мозак организира податке доспјеле из разних осјетила и интерпретира их творећи цјелину. Основа перцепције и јест организација података из осјетила. Када говоримо о особинама личности видимо да су оне мање више стабилне и досљедне и да представљају различите врсте диспозиција, насљеђених или стечених, које чине да појединац реагира на одређени начин. Обзиром на то да склоп особина личности разликује људе и чини их јединственим тако је и сама перцепција јединствена и својствена свакој личности понаособ. Начин доживљавања овиси о нашим ставовима, навикама, вриједностима, интересима, темпераменту и способностима.

Према различитим теоретичарима из подручја психологије постоје и различити теоријски приступи личности. Постоје имплицитне и експлицитне теорије личности. Према психоаналитичком приступу личност се састоји из три димензије свјесни, предсвјесни и несвјесни дио. Бихевиористи сматрају да је човјек рођен као табула раса и да му личност обликује искључиво околина и учење. Хуманистички приступ проучава субјективно искуство људи, њихово доживљавање и разумијевање себе те наглашава да је човјек креативно и позитивно биће. Особински приступ представља модел по којем црте личности чине да свако има свој јединствен профил личности гдје се истиче петфакторски модел личности. Неминовно је да на личност утјечу и генетски и околишки фактори и да као такви стварају јединствени

организовани склоп особина које људе разликују једне од других. Стога су и важне квалитете које особа може испољити реализирајући одређене врсте послова јер се по њима и разликује професионални успјех. Разлика у перцепцији између жена и мушкараца може бити резултатом друштвеног, културолошког и религијског одгоја.

3. ИСТРАЖИВАЊЕ

Методе истраживања и методе обраде података

1. Методе истраживања:
 - метода анкете
 - метода теоретске анализе
2. Статистичке технике:
 - Упитник предиспозиција за успјешно вођење у образовним институцијама
 - Дескриптивна статистика
 - Анализа садржаја
 - Техника анкетирања
3. Мјерни инструменти:
 - Упитник карактерисан о предиспозицијама за успјешно вођење
4. Узорак истраживања

Узорак је формиран по принципу пригодног одабира због специфичности популације. У првом кораку је био одређен број наставника који су исправно попунили упитнике. Узорак испитаника је формиран по принципу одабира због специфичности популације. У циљу постизања веће репрезентативности, планирано је да узорак из ове популације буде формиран по принципу пригодног одабира. Истраживање је спроведено у двије основне школе у школској 2018/2019 години, на укупно 100 наставника. Прикупљени су подаци о наставницима и њиховом мишљењу о предиспозицијама за успјешно вођење образовних институција.

У овом истраживању је судјеловало $N=100$ испитаника, односно 100 наставника. У истраживању је судјеловало нешто више женских испитаника (59%) у односу на број мушких испитаника (41%).

Узорак варијабли

Лидерство је вјештина која захтијева осмишљавање будућности и често се формулира у визији према којој сви у школи усмјеравају свој рад. Да би школа постала учинковитија, мора имати вјешто лидерство и компетентан менаџмент. Лидерство је очигледно повезано с менаџментом, али постоје и менаџери који нису лидери.

Директор је кључни субјект о чијим способностима и умијећу овиси процес развоја и квалитета рада школе, што се у коначници рефлектира кроз постигнућа ученика. Његове компетенције имају пресудни значај за квалитетно остварење визије, мисије и циљева школе, а тиме и цјелокупног националног образовања.

Зависне варијагле су: анализа предиспозиција успјешног вођења у образовним институцијама

Независне су: спол.

4. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Предиспозиције које су неопходне за успјешно вођење у одгојно-образовним институцијама

Табела 1: Нормалност дистрибуције мјерених особина

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p	Statistic	df	p
Образованост	,465	100	,000	,549	100	,000
Умност	,396	100	,000	,663	100	,000
Креативност	,389	100	,000	,678	100	,000
Систематичност	,332	100	,000	,738	100	,000
Самоиницијативност	,300	100	,000	,781	100	,000
Интегритет	,346	100	,000	,723	100	,000
Самосталност	,338	100	,000	,722	100	,000
Поузданост	,464	100	,000	,549	100	,000
Сналажљивост	,387	100	,000	,679	100	,000
Храброст (смјелост)	,349	100	,000	,730	100	,000
Проницљивост	,342	100	,000	,732	100	,000
Разина културе	,432	100	,000	,608	100	,000
Друштвеност	,366	100	,000	,706	100	,000
Психолошка стабилност	,479	100	,000	,512	100	,000
Понашање и стабилност	,455	100	,000	,542	100	,000
Разумност и правичност	,445	100	,000	,592	100	,000
Моралност и поштење	,479	100	,000	,511	100	,000
Вољност, упорност и продорност	,378	100	,000	,677	100	,000
Марљивост и радиност	,382	100	,000	,688	100	,000
Наочитост	,234	100	,000	,830	100	,000

На основу приказа резултата из табеле 1. гдје су приказани резултати Kolmogorov-Smirnov и Shapiro-Wilk теста видимо да све мјерене варијабле у статистички значајној ($p < 0,05$) мјери одступају од нормалне дистрибуције, због чега је кориштена непараметријска статистика.

Испитаници су на скали Ликертовог типа од 1 до 5 оцјењивали у којој мјери сматрају да су испод наведене особине важне за успјешно вођење у настави.

Табела 2: Дескриптивне вриједности мјерених особина према сполу

	Спол			
	Мушки		Женски	
	М	SD	М	SD
Образованост	4.7	.5	4.7	.5
Умност	4.5	.6	4.7	.5
Креативност	4.6	.6	4.5	.7
Систематичност	4.3	.7	4.5	.7
Самоиницијативност	4.2	.8	4.3	.8
Интегритет	4.2	.9	4.5	.8
Самосталност	4.3	.9	4.5	.7
Поузданост	4.7	.5	4.7	.6
Сналажљивост	4.5	.6	4.6	.6
Храброст (смјелост)	4.3	.8	4.5	.7
Проницљивост	4.2	.7	4.5	.7
Разина културе	4.5	.8	4.7	.6
Друштвеност	4.2	.7	4.7	.5
Психолошка стабилност	4.7	.6	4.8	.5
Понашање и стабилност	4.7	.6	4.7	.7
Разумност и правичност	4.5	.6	4.8	.4
Моралност и поштење	4.6	.7	4.9	.4
Вољност, упорност и продорност	4.4	.8	4.6	.6
Марљивост и радиност	4.3	.7	4.6	.7
Наочитост	4.0	1.1	4.1	.8

У наставку су испитиване сполне разлике у перцепцији испитаника о особинама потребним за успјешно вођење наставе.

Табела 3: Рангови аритметичких средина мјерених особина према сполу

	Спол	N	Ранг М	Сума рангова
Образованост	Мушки	41	48,84	2002,50
	Женски	59	51,65	3047,50
	Тотал	100		
Умност (знање и интелигенција)	Мушки	41	46,07	1889,00
	Женски	59	53,58	3161,00
	Тотал	100		
Креативност	Мушки	41	51,09	2094,50
	Женски	59	50,09	2955,50
	Тотал	100		

Систематичност	Мушки	41	44,79	1836,50
	Женски	59	54,47	3213,50
	Тотал	100		
Самоиницијативност	Мушки	41	47,22	1936,00
	Женски	59	52,78	3114,00
	Тотал	100		

С обзиром на то да је у питању непараметријска статистика за провјеру постојања статистички значајних разлика између мушкарца и жена кориштен је Манн Вхитнеу У тест, као непараметријски тест за испитивање постојања статистичких значајности између двије групе испитаника.

Табела 4: Статистички значајне разлике мјерених особина према сполу

	Образованост	Умност	Креативност	Систематичност	Самоиницијативност
Mann-Whitney U	1141,500	1028,000	1185,500	975,500	1075,000
Wilcoxon W	2002,500	1889,000	2955,500	1836,500	1936,000
Z	-,651	-1,509	-,198	-1,834	-1,027
P	,515	,131	,843	,067	,304

Резултати Mann-Whitney U теста приказани су у табели 4, те на основу њих, када су у питању особине образованост, умност, креативност, систематичност и самоиницијативност, нису добивене статистички значајне разлике између мушкараца и жена.

Табела 5: Рангови аритметичких средина мјерених особина према сполу

	Спол	N	Ранг М	Сума рангова
Интегритет	Мушки	41	43,83	1797,00
	Женски	59	55,14	3253,00
	Тотал	100		
Самосталност	Мушки	41	46,96	1925,50
	Женски	59	52,96	3124,50
	Тотал	100		
Поузданост	Мушки	41	48,98	2008,00
	Женски	59	51,56	3042,00
	Тотал	100		
Сналажљивост	Мушки	41	46,56	1909,00
	Женски	59	53,24	3141,00
	Тотал	100		
Храброст (смјелост)	Мушки	41	45,88	1881,00
	Женски	59	53,71	3169,00
	Тотал	100		

У наставку смо мјерили постојање статистички значајних разлика између мушкараца и жена за следеће особине: интегритет, самосталност, поузданост, сналажљивост, храброст.

Табела 6: Статистички значајне разлика мјерених особина према полу

	Интегритет	Самосталност	Поузданост	Сналажљивост	Храброст
Mann-Whitney U	936,000	1064,500	1147,000	1048,000	1020,000
Wilcoxon W	1797,000	1925,500	2008,000	1909,000	1881,000
Z	-2,164	-1,146	-,597	-1,329	-1,500
P	,030	,252	,550	,184	,134

Резултати Mann Whitney U теста приказани у табели 6. показују да постоји статистички значајна разлика ($p < 0,05$) између мушкараца и жена у погледу перцепције важности особине интегритета, гдје жене у статистички значајно већој мјери у односу на мушкарце сматрају да је интегритет важан за успјешно вођење у образовању.

Табела 7: Рангови аритметичких средина мјерених особина према полу

	Спол	N	Ранг М	Сума рангова
Проницљивост	Мушки	41	43,70	1791,50
	Женски	59	55,23	3258,50
	Тотал	100		
Разина културе	Мушки	41	46,10	1890,00
	Женски	59	53,56	3160,00
	Тотал	100		
Друштвеност	Мушки	41	39,26	1609,50
	Женски	59	58,31	3440,50
	Тотал	100		
Психолошка стабилност	Мушки	41	48,30	1980,50
	Женски	59	52,03	3069,50
	Тотал	100		
Понашање и стабилност	Мушки	41	47,88	1963,00
	Женски	59	52,32	3087,00
	Total	100		

Надаље смо мјерили да ли се мушкарци и жене разликују у перцепцији важности посједовања следећих особина, за успјешно вођење наставе: проницљивост, разина културе, друштвеност, психолошка стабилност, понашање и стабилност.

Табела 8: Статистички значајне разлика мјерених особина према полу

	Проницљивост	Разина културе	Друштвеност	Психолошка стабилност	Понашање И стабилност
Mann-Whitney U	930,500	1029,000	748,500	1119,500	1102,000
Wilcoxon W	1791,500	1890,000	1609,500	1980,500	1963,000
Z	-2,188	-1,607	-3,703	-,907	-1,026
P	,029	,108	,000	,365	,305

Надаље резултати приказани у табели 8. показују су добивене статистички значајне разлике ($p < 0,05$) између мушкараца и жена за особине проницљивост и друштвеност, гдје жене за обје наведене особине сматрају да су важније, у односу на мушкарце.

Табела 9: Рангови аритметичких средина мјерених особина према сполу

	Спол	N	Ранг М	Сума рангова
Разумност и правичност	Мушки	41	43,11	1767,50
	Женски	59	55,64	3282,50
	Тотал	100		
Моралност и поштење	Мушки	41	43,30	1775,50
	Женски	59	55,50	3274,50
	Тотал	100		
Вољност, упорност и продорност	Мушки	41	48,02	1969,00
	Женски	59	52,22	3081,00
	Тотал	100		
Марљивост и радиност	Мушки	41	42,40	1738,50
	Женски	59	56,13	3311,50
	Тотал	100		
Наочитост (изглед, одијевање и сл)	Мушки	41	50,05	2052,00
	Женски	59	50,81	2998,00
	Тотал	100		

5. ЗАКЉУЧАК

Теоријским и емпиријским дијеловима рада настојало се цјеловито обухватити и приказати феномен вођења одгојно-образовне установе, односно установе Раног и предшколског одгоја и образовања. Стога је у теоријском дијелу феномен смјештен у цјелокупно подручје менаџмента / руковођења, разјашњена су различита тумачења терминологије и различити приступи водству, феномен водства постављен је у контекст установе раног и предшколског одгоја и образовања те је притом приказано могуће квалитетно обликовање водства у таквој установи. Приказане су и различите недоумице на које се може наићи и у коначници је наглашено водство као заједничка функција и одговорност свих судионика процеса у установи. Осим тога, приказани су неки елементи / димензије цјелокупног процеса у установи, односно елементи функционирања установе те њихова могућа повезница с процесом вођења установе. Унутар свих наведених подручја, у теоријском дијелу рада, напоменути су и одређени закључци, односно оно што се сматрало битним за схваћање водства у одгојно-образовној установи. Тако су на самом почетку разјашњене сличности, разлике и однос појмова у терминологији, описани су модели вођења и менаџмента у њихову суоднос као и приступи и стилови вођења. Но, наглашена је и разлика између менаџмента и вођења, односно предност вођења над менаџментом у контексту одгојно-образовне установе. Закључено је како се у том случају заправо више пажње треба придати разлици менаџмента и менаџеријализма, него о разлици менаџмента и вођења. Јер, менаџмент у образовању (образовни менаџмент) односи се на цјелокупно подручје одгоја и образовања те подразумева координацију људских и материјалних средстава ради постизања циљева државне, локалне и школске просвјетне политике. У том контексту вођење је саставница / подсистав образовног менаџмента. Зато, када се каже да вођење као начин управљања установом више одговара одгојно-образовној установи, заправо се мисли како јој оно одговара више од менаџерског управљања – менаџеризма. Може се рећи како су одгојно-образовној установи потребни и водство и менаџмент, но притом је потребно разликовати менаџмент од менаџеризма, јер овом другом у одгојнообразовној установи никако није мјесто. Све то може се укратко објаснити чињеницом да „сваки менаџер не мора нити не може бити вођа, нити је сваки вођа менаџер, али је сваки успјешан менаџер истовремено и вођа јер је квалитетно водство бит успјешног менаџмента“ [7]. Управо то "квалитетно водство" истакнуто је као одговарајуће за одгојно-образовни контекст; као чимбеник по којему се поједине одгојно-образовне установе разликују; те као феномен на којему почива идеја цјелокупног рада.

С обзиром на то да смо у истраживачком дијелу рада утврдили да постоје статистички значајне разлике у перцепцији важности особина за успјешно вођење у образовању, такођер смо испитивали и да ли се испитаници обзиром на спол разликују у перцепцији важности поменутих особина. Иако је у истраживању судјеловало нешто више женских испитаника (59%) у односу на број мушких испитаника (41%) разлика у броју мушких и женских испитаника није толико изражена да не би дозволила поређење

ове двије групе. Од свих мјерених особина добивене су статистички значајне разлике између мушкараца и жена у погледу пет особина. Резултати Mann Whitney U теста показују да постоји статистички значајна разлика ($p < 0,05$) између мушкараца и жена у погледу перцепције важности особине интегритета.

Жене перципирају у статистички значајно већој мјери у односу на мушкарце мада је интегритет особина која је важна за успјешно вођење у образовању. Такођер жене, у односу на мушкарце, у статистички значајној мјери ($p < 0,05$) сматрају да су особине проицљивости и друштвености важне особине за успјешно вођење у образовању. Једнаки резултати су добивени и за особине разумност и правичност, моралност и поштење, марљивост и радиност. За све наведене особине жене у статистички значајној мјери ($p < 0,05$) сматрају да су оне више важне у односу на мушкарце.

Истраживањем смо потврдили да постоје статистички значајне разлике између мушкараца и жена у перцепцији важности посједовања одређених особина за успјешно вођење одгојно-образовне уинституције. Жене у статистички значајној мјери сматрају, у односу на мушкарце, да је важно посједовати следеће особине: интегритет, проицљивост, друштвеност, разумност и правичност, моралност и поштење, те марљивост и радиност.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Станичић, С. (2007). Модели менаџмента у образовању. Напредак. 148 (2): 173-191
- [2] Bahtijarević Šiber, F., (1999). Menadžment ljudskih potencijala, Zagreb, Golden Marketing.
- [3] Bush, T., (2003). Theories of Educational Leadership and Management, SAGE Publications Limited.
- [4] Buhač, Lj. (2017), Utjecaj stilova vođenja na pedagoški menadžment škole, u: *Acta Iadertina*, vol. 14, br. 1,
- [5] Вујић, Д. (2003), *Менаџмент људских ресурса и квалитет*, Београд: Центар за примјењену психологију.
- [6] Станичић, С. (2006), *Менаџмент у образовању*, Ријека: Властита наклада,
- [7] Бахтијаревић Шибер, Ф., Сикавица, П. (2001). Лексикон менаџмента. Загреб: Масмедиа

Библиографија

- Вањанин, М. (1991). *Пословна стратегија школе: менаџмент и маркетинг школе*, Београд: Педагошка академија за образовање учитеља
- Илић, Е. (2008). Емоционална интелигенција и успјешно вођење. *Економски преглед*, вол. 59, бр. 9
- Карлић, Т. Хаделан, Л. (2011). Стил вођења у функцији успјешног пословања твртке. *Практични менаџмент*, вол. 2, бр.2